BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan pembahasan dalam penelitian Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam persyaratan sistem penilaian prestasi kerja harus diperhatikan mulai dari input, proses, dan output. Penerapan penilaian prestasi kerja pegawai menggunakan unsur Sasaran Kerja Pegawai dan unsur perilaku kerja yang dilaksanakan mulai Januari 2014 sudah memenuhi persyaratan sebagai sistem penilaian prestasi kerja pegawai, namun dalam pelaksanaannya belum terlalu baik atau terdapat syarat yang belum terpenuhi. Dilihat dari Input pada aspek yang melakukan penilaian terhadap penilaian prestasi kerja pegawai, dalam PP No. 46 Tahun 2011 seharusnya yang memberikan penilaian yaitu seutuhnya dari pejabat penilai, namun penilaian dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan itu sendiri walaupun tetap ada koordinasi dengan pejabat penilai dalam menentukan hasil penilaian prestasi kerja.
2. Ditinjau dari Input, sebagian besar telah mengacu pada teori-teori manajemen. Input diamati dari ruang lingkup penilaian prestasi kerja agar terdapat

kesamaan persepsi sehingga bias penilai dapat dihindari. Ruang lingkup penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang adalah sebagai berikut:

a. Materi penilaian : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, integritas, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.
b. Tujuan penilaian : mengetahui capaian kerja pegawai, sarana untuk pertimbangan perbaikan, dan sarana pengambilan keputusan.
c. Pelaksanaan penilaian : di lingkungan kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro pada saat jam kerja.
d. Waktu penilaian : secara periodik setiap bulan dan dilaksanakan per tahun.
e. Siapa yang menilai : Pejabat struktural di tingkat eselon IV ke atas.
f. Metode : metode penilaian berorientasi waktu yang akan datang, titik acuan pada hasil dan perilaku kerja dengan sistem pemberian kompensasi.

3. Ditinjau dari Proses belum terlalu baik. Penjelasan singkat mengenai sistem penilaian prestasi kerja tidak dilakukan secara personal sehingga banyak pegawai yang tidak paham mengenai sistem penilaian prestasi kerja pegawai dan mengaplikasian menggunakan e-kinerja. Pelatihan pun dirasakan kurang karena hanya dilakukan sekali saja pada awal penerapan sistem penilaian Sasaran Kerja Pegawai.
4. Ditinjau dari Output, sistem penilaian prestasi kerja pegawai berorientasi pada pemberian tunjangan dimana berhubungan erat dengan capaian kerja yang

harus dicapai pegawai. Kedua hal ini berhasil meningkatkan kedisiplinan pegawai dan membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

5. Penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang tidak terlepas dari hambatan, yaitu:
   a. Subjektivitas penilai, penilai terkadang merasa kasihan kepada pegawai apabila memberikan penilaian di bawah standar minimal dengan alasan apabila nilai tidak memenuhi syarat maka berdampak pada pemotongan tunjangan dan tidak dapat diusulkan untuk kenaikan pangkat.
   b. Kesalahan kecenderungan terpusat, penilai cenderung memberikan nilai yang tidak terlalu baik dan tidak terlalu buruk untuk setiap pegawai karena di Dinas Koperasi telah ditetapkan standar minimal dalam penilaian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diperlukan rekomendasi langkah-langkah yang mungkin bisa digunakan untuk mencapai keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang. Adapun langkah-langkah yang mungkin bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pihak Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sebaiknya melakukan peninjauan atau pemeriksaan ulang terkait dengan yang memberikan penilaian terhadap hasil capaian prestasi kerja pegawai agar hasil penilaian terhadap prestasi kerja pegawai benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dan hasil penilaian dapat

digunakan untuk sarana perbaikan peningkatan kualitas kerja pegawai. Hal ini perlu dilakukan agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi sesuai dengan Peraturan yang ada.

2. Menciptakan komunikasi yang lebih baik terkait dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai, baik komunikasi langsung yaitu mengadakan pertemuan antara penilai dan pegawai yang dinilai guna membahas ketentuan-ketentuan dalam penilaian prestasi kerja agar pegawai mengetahui secara jelas, disertai dengan pemberian buku bantu mengenai sistem penilaian prestasi kerja pegawai.